

(10)- Art 15 du statut du joueur fédéral en France stipule : Les contrats de travail sont conclus pour une ou plusieurs saisons sportives. Ils s'achèvent obligatoirement la veille à minuit du début d'une saison sportive, soit le 30 juin (sauf autre date de début de saison sportive arrêtée par la F.F.F.). La durée d'un même contrat ne peut être supérieure à cinq saisons sportives. Pour les clubs de Division d'Honneur, la durée maximale est d'une saison. Ces durées maximales n'excluent pas la possibilité de conclure expressément un nouveau contrat avec le même club.

(11)- Art 8 alinéa 2 du statut du joueur professionnel Algérien :

1. La rémunération du joueur professionnel comprend :

- Un salaire brut mensuel ;
- Des primes éventuelles.

2. le club est tenu :

- De déclarer les salaires perçus par le joueur professionnel à l'organisme de sécurité sociale et à l'administration des impôts;
- De délivrer au joueur une fiche de paie mensuelle, le tout conformément à la réglementation en vigueur.

de cohésion avec les textes juridiques qui organisent le travail en général, et en particulier la loi 90/11 sur les relations de travail, et d'établir la relation entre l'athlète d'élite et de haut niveau avec un club sportif ou tout autre organisme sportif sur la base d'un contrat de travail Temporaire ou à durée déterminée en raison de la nature de l'activité sportive.

La relation doit donc être en conformité avec les exigences de la profession d'athlète, conformément à son statut particulier, et à la loi sur les relations de travail, pour mieux cerner les droits et les obligations mutuels entre l'athlète et son club comme étant son organisme employeur.

Les Marges:

(1) - Loi 11/90 du 21/04/1990, JO n ° 17, du 25 avril 1990. Et la Loi n ° 04/10 du 14/08/2004 relative à l'éducation physique et aux sports, J.O. n° 52 En date du 18 août 2004.

(2) Articles 22 et 27 de la loi n ° 04/10.

(3)- Décret exécutif n ° 07/189 du 16/06/2007, fixant le statut de l'athlète délite et de haut niveau JO n ° 41 du 20/06/2007.

(4) - articles 22 à 25 de la loi 04/10 relative à l'éducation physique et aux sports.

(5) - Articles 30 à 13 du décret exécutif 07/189 fixant le statut de l'athlète délite et de haut niveau.

(6)- Arts 35 et 36 de la loi 04/10 relative à l'éducation physique et aux sports.

(7)-Art 37 de la loi 04/10 relative à l'éducation physique et aux sports

(8)- Chapitre 3, du statut du joueur professionnel Algérien, du 17/08/2010, du site internet de la FAF, Art 8 stipule : « est réputé joueur professionnel le joueur bénéficiant d'un contrat écrit avec un club et qui perçoit une indemnité supérieure au montant des frais effectifs qu'il dépense dans l'exercice de cette activité et qui fait de la pratique du football sa profession..... ».

(9)- STATUT DU JOUEUR FÉDÉRAL en France, SAISON 2010-2011 du site internet de la FFF.

Chapitre 2 - Contrat de travail

Article 10 - Qualité du joueur à l'embauche, Le joueur qui met à disposition d'un club de football visé à l'article 1 du présent Statut, contre rémunération, ses compétences et son potentiel physique en vue de participer aux compétitions, sera un salarié occupant un emploi dans le secteur du football.

Le joueur est un professionnel du football fédéral par la nature salariale de son activité et non par le statut de son club.

Article 11 - Nature du contrat de travail

L'activité professionnelle de joueur de football constitue un emploi pour lequel il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée au sein d'un club de football et de son caractère par nature temporaire.

Ainsi, l'activité de joueur dans le secteur du football est un emploi qui justifie le recours à un contrat de travail à durée déterminée dit « d'usage », conformément au champ d'application des articles L 1242-2 3° et suivants et D 1242-1 du Code du Travail.

Le contrat de travail sera un contrat à durée déterminée « d'usage à temps plein » si le joueur rémunéré exerce le football à titre exclusif. Le joueur rémunéré « pluriactif » doit bénéficier d'un contrat de travail à durée déterminée dit « d'usage à temps partiel », à condition d'exercer le football à titre principal, soit un temps de travail minimum égal à 60% du temps plein.

Par conséquent, ce joueur acquiert le statut de footballeur professionnel et fait du sport de football comme métier puisqu'il le pratique d'une manière habituelle et continue, ceci nous fait penser à la jouissance de la personne qui active dans le commerce le statut de commerçant suivant le critère objectif adopté par la législation algérienne notamment le code de commerce.

Notons ici le terme de contrat entre le joueur et son club sportif sans préciser s'il s'agit de contrat de travail ou bien d'une convention conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur notamment le décret 07/189 fixant le statut de l'athlète délite et de haut niveau et qui faisait référence à une convention au lieu à un contrat de travail, ce qui conduit à l'exclusion de l'application des textes de la loi sur les relations le travail et le recours seulement aux textes de la Fédération nationale du sport concerné et des athlètes d'élite.

Cette situation est contrairement prise par le législateur français de manière plus précise et plus réaliste, puisqu'il a défini avec précision et d'une manière très claire la nature juridique de la relation de travail entre un athlète de football et son club(9).

La nature juridique de la relation de l'athlète avec son équipe est donc basée sur un contrat à durée déterminée et donc sur les dispositions des lois du travail et des lois sur le sport.

Le législateur français a également traité de contrat à durée déterminée le contrat d'athlète professionnel ou fédéral, qu'il a qualifié avec précision et détaille sa durée limitée à cinq ans et renouvelable à la fin du contrat avec la même équipe en tant qu'employeur. Et cette durée du contrat de travail peut être d'une seule saison sportive renouvelable mais qui ne devrait pas dépasser cinq années au total avec le même club sauf dispositions contraires (10).

En ce qui concerne les droits et les obligations du sportif envers son équipe nationale, ils restent en principe les mêmes en droit comparé, mais financièrement variables selon la situation économique de l'Etat concerné.

Pour ce qui est de l'Algérie, Parmi les droits relatifs au contrat conclu entre l'athlète et son club dans figurent ceux relatifs à la rémunération sportive, aux autres subventions et aux droits d'assurance dans le cadre de la sécurité sociale(11).

Ces droits sont en même temps des obligations du club sportif en tant qu'organisme employeur malgré l'absence du terme contrat de travail. Le terme contrat va donc prévaloir obligatoirement un contrat de travail à durée déterminée régit par la loi sur les relations de travail. Ainsi les textes législatifs et réglementaires seront plus en adéquation avec la pratique du sport afin de préserver les droits socioprofessionnels des sportifs d'élite.

Conclusion:

L'éducation physique et sportive constitue un facteur important dans la promotion sociale et culturelle des jeunes, ainsi dans le renforcement des valeurs de cohésion sociale, de même que c'est un droit reconnu pour tous les citoyens sans discrimination d'âge ou de sexe selon les principes généraux énoncés dans la loi sur l'éducation physique et des sports. Cependant l'exercice de ce droit se heurte à une question importante, la nature juridique de la relation sportive d'élite et de haut niveau avec l'organisme responsable du sport basée sur une convention individuelle.

Un athlète d'élite peut également être lié préalablement à une relation de travail avec une autre entité (organisme employeur) en dehors du secteur du sport.

Les textes législatifs et réglementaires en vigueur qui pour ce genre d'activité ne sont pas claires en particulier pour ce qui est de la nature de la relation existante entre l'athlète d'élite avec son club de sport ou tout autre organisme sportif, son statut est déterminé suivant une convention signée avec son club au lieu d'un contrat de travail.

Malgré l'absence de contrat de travail, on retrouve en pratiques presque les mêmes obligations et les mêmes droits des parties contractantes de la convention. Dans ce cas, il est donc nécessaire de réexaminer et de modifier la loi 04/10 et le décret exécutif 07/189 pour plus

technique et médical qui représentent le pays dans les compétitions internationales. par contre l'article 10 du même décret stipule qu'une convention individuelle est signée entre la fédération sportive nationale concernée et l'athlète ou collectif d'athlètes d'élite et de haut niveau.

L'étude de la nature juridique de la relation des athlètes d'élite avec l'organisme employeur montre qu'il est nécessaire de le voir sous deux angles:

- Le premier est l'existence préalable d'une relation de travail entre l'athlète d'élite et un organisme employeur qui peut être représenté par le ministère du sport ou toute autre administration publique. Dans ce cas, l'athlète d'élite bénéficie d'un contrat de travail, ensuite il conclut un accord ou une convention individuelle avec la Fédération nationale du sport concerné.

- Le second est l'absence d'une relation de travail préalable avec un organisme, dans ce cas l'athlète conclura seulement une convention individuelle avec la fédération nationale concernée.

Section 1: Existence préalable d'une relation de travail entre

L'athlète d'élite et un organisme employeur

Si on se réfère à la loi relative à l'éducation physique et aux sports notamment sur les droits professionnels de l'athlète en tant que travailleur dans un organisme employeur soit qui fait partie du secteur du sport ou bien de tout autre secteur, il bénéficiera des mêmes droits et des mêmes conditions de travail que ses collègues de travail et il assumera les mêmes tâches de travail suivant son contrat de travail avec bien sûr quelques facilités notamment la justification de son absence au travail pendant les périodes de compétitions. Il peut même participer aux concours et examens organisés par l'administration publique en tant qu'organisme employeur (examens et concours internes).

L'athlète d'élite bénéficie également du report de sa présence au service national (un sursis) lorsque cela est nécessaire pour lui permettre de se préparer et de participer à des compétitions internationales.

Il lui permet également d'adapter son horaire de travail et de bénéficier de périodes d'absences spéciales, ainsi que du droit à son assurance contre les risques susceptible d'être exposé avant et pendant la compétition et l'exercice des activités sportives.

L'athlète d'élite bénéficie également de mesures exceptionnelles liées à sa carrière professionnelle, à l'intégration et à la promotion dans les postes et dans les classifications suivant le statut de son organisme employeur, notamment s'il s'agit du ministère du sport ou bien même dans d'autres organismes publics, ainsi qu'à l'encadrement sportif, tout en conservant son salaire initial.

Dans un tel cas, l'athlète d'élite est considéré comme un travailleur ou un fonctionnaire en vue de la relation préexistante avec son organisme employeur sur la base d'un contrat de travail ou par voie réglementaire avec un organisme de l'administration publique.

Ainsi son intégration en tant que sportif dans une fédération sportive nationale concernée se fera par une convention individuelle, où il acquiert le statut d'athlète d'élite et de haut niveau sans le considérer comme un travailleur (sportif) en l'absence d'un contrat de travail conclu suivant la loi 90/11 sur les relations de travail.

Donc il est considéré travailleur ou fonctionnaire seulement avec son organisme employeur, et il bénéficiera de quelques privilèges professionnels ou fonctionnels seulement en tant qu'athlète d'élite.

Section 2: Absence de relation de travail préalable avec un Organisme employeur

Si on prend le football comme modèle de sport l'élite comme étant le plus répandu dans la société algérienne, les lois et les règlements prévoient qu'un footballeur professionnel bénéficie d'un contrat écrit avec son club, en considérant que le foot est son seul métier, en échange d'avantages financiers (8).

les athlètes et les personnels d'encadrement ont également droit à des absences spéciales payées dûment justifiées, augmentées des délais de route sans préjudice pour leur carrière professionnelle pour suivre ou assurer des cours de formation et de perfectionnement ou participer à des séminaires, des stages et des colloques dans le domaine des sports, et de participer à des compétitions sportives agréées par les structures sportives. Les modalités d'octroi des autorisations d'absences spéciales payées, leur durée ainsi que leur remboursement seront fixés par voie réglementaire, Ils bénéficient également d'une assurance contre les risques d'accidents pendant et après les compétitions sportives nationales et internationales ainsi que des exercices quotidiens, et d'une protection médicale sportive. (6). Il a été également souligné dans la loi 04/10 la possibilité pour les athlètes et collectifs d'athlètes de conclure un contrat avec un manager pour bénéficier de ses services contre rémunération qui ne saurait excéder le un cinquième (1/5) du montant des contrats conclus à leur profit. Pour exercer leur activité, les managers ou collectifs d'athlètes doivent obligatoirement être titulaires d'une licence d'habilitation délivrée par la fédération sportive nationale concernées après avis du ministre chargé des sports.

Les conditions et modalités de délivrance et de retrait de la licence d'habilitation seront fixées par la fédération sportive concernée(7).

Section 2 : Les clubs sportifs, les ligues, les fédérations sportives nationales et le comité national olympique.

Les clubs sont classés en trois catégories, à savoir les clubs sportifs amateurs, les clubs sportifs semi-professionnels et les clubs sportifs professionnels et tous les clubs sont soumis à l'avis technique préalable de la fédération sportive nationale concernée. L'accréditation est accordée conformément à la législation relative aux associations.

La ligue sportive regroupe en son sein les clubs sportifs et, le cas échéant, les ligues régulièrement constituées et qui lui sont affiliées conformément à ses statuts. La ligue sportive assure la coordination des clubs et ligues sportives qui lui sont affiliés. La ligue sportive exerce ses missions sous l'autorité et le contrôle de la fédération sportive nationale à laquelle elle est affiliée conformément aux dispositions prévues par les statuts de la fédération sportive nationale. Elle ne peut être créée qu'après avis conforme de la fédération sportive nationale. Elle est agréée conformément à la loi relative aux associations.

La fédération sportive nationale est régie par les dispositions de la loi relative aux associations et les dispositions de la loi 04/10 ainsi que par ses propres statuts approuvés par le ministre chargé des sports. Elle exerce ses activités en toute autonomie. Il ne peut être constitué et agréé, au plan national, plus d'une fédération sportive nationale par discipline sportive ou secteur d'activités. Selon la nature de ses activités, la fédération sportive nationale peut être omnisports ou spécialisée.

La fédération sportive nationale exerce son autorité sur les ligues et les clubs sportifs qui lui sont affiliés ainsi que toute autre structure qu'elle crée.

Le comité national olympique est une association reconnue d'utilité publique et d'intérêt général constituée dans le respect des dispositions de la charte olympique. Il veille notamment à la protection du symbole olympique conformément à la charte olympique.

Chapitre 2: La nature juridique de la relation de travail
des athlètes d'élite

Le dernier paragraphe de l'article 27 de la loi 04/10 relative à l'éducation physique et aux sports précise que l'athlète d'élite bénéficie d'un statut. Les modalités d'application de cette disposition, notamment les montants, la structure et les conditions d'octroi et de retrait des rémunérations ainsi que le statut de l'athlète d'élite et de haut niveau seront fixées par voie réglementaire. En effet cela a été promulguée par le décret exécutif n ° 07/189, qui précise la nature juridique ou bien le statut des athlètes d'élite.

L'article 09 de ce décret précise l'existence d'une convention entre le ministère chargé du sport et la fédération sportive nationale concernée, qui décrit les modalités de préparer et d'assurer la participation des athlètes d'élite et de haut niveau, ainsi que leurs encadrement

élites et de haut niveau dans les compétitions internationales. Ensuite une convention individuelle est signée entre la fédération sportive nationale concernée et l'athlète ou collectif d'athlètes d'élite et de haut niveau.

Sur cette base, nous notons la nature juridique de la relation de travail entre les athlètes d'élite et de haut niveau avec la fédération sportive nationale concernée, où une relation de travail spécifique n'est pas soumise aux dispositions de la loi 90/11 sur les relations de travail, par conséquent on ne peut pas parler de contrat de travail entre l'athlète d'élite et la fédération sportive, contrairement aux pays étrangers, comme la France par exemple. Cette différence de statut juridique sera abordée dans cet article à travers deux sections:

La première section sera consacrée à la définition du concept de sport d'élite et de haut niveau à travers l'identification de l'encadrement sportif de haut niveau et d'élite, ainsi que les clubs sportifs, associations et fédérations sportives nationales et au Comité National Olympique Algérien.

La deuxième section concernera la nature juridique de la relation de travail des athlètes d'élite partagée entre les athlètes d'élite avec l'organisme employeur et / ou la fédération sportive nationale concernée.

Chapitre 1 : Le sport d'élite et de haut niveau régie par la législation

Le sport d'élite et de haut niveau consiste selon le législateur algérien d'assurer par l'Etat ce type de sport, notamment de ses praticiens, en prenant en charge les structures et institutions spécialisées dans l'éducation sportive et d'améliorer le niveau des talents sportifs.

Le législateur l'a souligné dans la loi 04/10 relative à l'éducation physique et aux sports, de prendre en charge par l'Etat en coordination avec les autorités locales et leur contribution à la mise en place des structures et institutions sportives et des sections sportives et des écoles secondaires du sport ainsi que des centres de préparation des talents et écoles de sport selon le type de disciplines sportives nationales et régionales.

L'État et les collectivités locales, en coordination avec les fédérations sportives et les clubs sportifs concernés, créent également des centres d'élites sportifs, agréés par le ministre chargé du sport après avis du président de la fédération sportive nationale concernée(4). Sur cette base, est établi une relation entre l'athlète d'élite avec un club sportif ou avec la Fédération nationale des sports concernés par une convention individuelle qui définit les droits et les devoirs du sport dans le cadre de la Loi fondamentale pour l'athlète d'élite et de haut niveau (5). Ainsi, on peut identifier les parties concernées par ce type de sport d'élite et de haut niveau qui sont présents dans le processus de formation, et présents à la fin de l'étape d'entraînement, en plus de déterminer l'employeur pendant la carrière sportive des athlètes d'élite.

Section 1 : L'encadrement du sport d'élite et de haut niveau :

La réglementation du sport a essentiellement pour fonction la promotion du sport qui contribue à l'épanouissement physique et intellectuel des citoyens et à la préservation de leur santé, selon les principes énoncés dans la loi 04/10 et les principes de l'éthique sportive et de l'esprit sportif.

D'après l'article 31 de cette loi, L'encadrement sportif a une mission d'éducation et de formation auprès de la jeunesse conformément aux principes tels que définis par cette loi, de l'éthique sportive et du fair-play, et les personnels de l'encadrement sportif sont :

- ✓ les dirigeants bénévoles élus ;
- ✓ les entraîneurs ;
- ✓ Les personnels exerçant les fonctions de direction, d'organisation, de formation, d'enseignement, d'animation, d'arbitrage et de jury ainsi que les médecins du sport et les personnels médicaux et paramédicaux au niveau du comité national olympique, des fédérations sportives nationales, des ligues et des clubs, ou tout autre établissement ou organisme créés à cet effet.

*le statut de l'athlète délite et de haut niveau**Dr SAID TARBIT**Université de la formation continue***الملخص:**

في الجزائر ، تركز الرياضة ذات المستوى الرفيع المستوى لإعداد الرياضيين ومشاركتهم في مسابقات متخصصة تهدف إلى تحقيق الأداء على أساس المعايير الفنية الوطنية والدولية . وتنص المادة 12 من قانون علاقات العمل 11/90 على حالات عامة تُنشأ بموجب عقود عمل محددة المدة لفئات معينة من العمال ، بما في ذلك رياضيون رفيعو المستوى. تخضع هذه الفئة أيضًا للقانون رقم 10/04 الصادر في 2004/08/14 حول التربية البدنية والرياضة .

Abstract

In Algeria, elite and high level sport is dedicated to the preparation and participation of athletes in specialized competitions aimed at achieving performances based on national and international technical standards.

Article 12 of the Labor Relations Law 90/11 provides for general cases in which fixed-term employment contracts are established for certain categories of workers, including high-level athletes. This category is also governed by the law n ° 04/10 of 14/08/2004 relative to the physical education and the sports

Introduction:

En Algérie, Le sport d'élite et de haut niveau est consacré à la préparation et à la participation des athlètes à des compétitions spécialisées visant à atteindre des performances basées sur des normes techniques nationales et internationales.

L'article 12 de la loi 90/11 sur les relations de travail prévoit des cas généraux dans lesquels des contrats de travail à durée déterminée sont établis pour certaines catégories de travailleurs, y compris donc les Athlètes de haut niveau. Cette catégorie est régie aussi par la loi n°04/10 du 14/08/2004 relative à l'éducation physique et aux sports(1).

Selon les textes législatifs et réglementaires de cette catégorie, les caractéristiques des contrats conclus dans une relation de travail à caractère juridique ne peuvent être déduites que pour les sportifs de haut niveau.

L'athlète d'élite bénéficie des droits professionnels et des avantages, y compris des mesures spéciales pour les préparatifs techniques notamment pendant ses études et pendant sa participation aux examens et concours de l'administration publique ainsi qu'à son insertion professionnelle pendant et après sa carrière sportive (2).

Le dernier alinéa de l'article 27 de la loi 04/10 a indiqué dans le cadre des avantages dont bénéficiera l'athlète, la nécessité d'émettre par voie réglementaire son statut qui déterminera ses droits et ses obligations professionnelles. En effet un décret exécutif a défini le statut de l'athlète d'élite (3).

Ce même statut prévu par le décret exécutif 07/189 notamment dans les articles 08,09 et 10 prévoit que L'athlète délite et de haut niveau bénéficie d'un aménagement du temps de travail fixé par voie conventionnelle entre l'employeur et la fédération sportive nationale concernée en relation avec le ministère chargé des sports conformément à la réglementation en vigueur. Comme il prévoit une convention entre le ministère chargé du sport et la fédération sportive nationale concernée, qui montre comment assurer la préparation et la participation des athlètes

domination des rapports de travail par le management. L'espace social du symbolique est ici entendu comme l'ensemble des phénomènes subjectifs qui concernent l'affective l'imaginaire et les représentations conscientes. La gestion du symbolique recouvre toutes les techniques consistant à agir sur cet espace social subjectif dans un sens prédétermine. La Domination symbolique _est elle-même le processus de formation du consentement des domines ou de la légitimité des dominants en dehors des situations de pure imposition du pouvoir par la force. Pour que les domines reconnaissent le pouvoir des dominants, il faut que ces derniers leurs rendent des services matériels et symboliques. Consentement et légitimé sont des formes symboliques de la relation de la domination qui passent à la fois par l'incorporation de pratiques relationnelles socialement réglées, et par l'intériorisation individuelle de représentation plus ou moins correspondantes

Références bibliographique :

- 1- د.حنفي عبد القادر "السلوك التنظيمي وإدارة الأفراد الدار الجامعية مطابع الأمل بيروت ط2-1996ص251.
- 2- Lami ri. A « Crise de l'économie algérienne » les d'Alger, 1999,P83.
- 3- د/مصطفى عشوي "أسس علم النفس الصناعي التنظيمي المؤسسة الوطنية للكتاب-الجزائر 1992-ص225
- 4-TIXIER (P.-E) « Management participatif et Syndicalisme »,Sociologie du travail ,vol.28,n° 3, 2002. 353-372.
- 5- Mucchielli. A « communication interne et management de crise » les éditions d'organisation-paris- 1998 p 115.
- 6- Thaeter. R.A « le management » que sais-je ? Édition Dahl ab, Alger, 1997, p101.
- 7- LA VILLE (J.-L). « L'évaluation économique du management participatif », revue française de gestion, n° 88,2002 p. 72-80.
- 8- Morvan : « management de la sécurité des systèmes industrielles de production Organisation industrielle ».
- 9- Guiot. M. &Beaufils. A « le comportement Organisationnel », gaiten Morin éditeur, 2ed paris, 2004, p70.
- 10- د/ الطيب محمد رفيق " مدخل للتسيير (أساسيات – وظائف – تقنيات) جزء 1 و 2 ديوان المطبوعات الجامعية – الجزائر - 1995- ص 113.
- 11- LINHAR T (D.), la modernisation des entreprises, Ed la découverte. Paris 1998. P 167.
- 12- France. M. & lebel. P. « Organiser la communication interne », les éditions d'organisation (mémentos), paris, 2000, p 39.
- 13- SCHWEBIG (p.), la communication de l'entreprise, paris, Mc Graw- Hill. 2ed2002. P 207.
- 14- LE GOFF (J.-P.), Le mythe de l'entreprise, Ed La Découverte paris 2000. P 71.

concept de manipulation définit précisément la démarche actuelle de la domination symbolique du management. Manipuler des relations symboliques consiste bien à faire penser à des agents dominés des idées élaborées par des agents dominants à l'aide de techniques communicationnelles. Peu importe ici que ces idées soient justes ou fausses, d'intérêt public ou particulier. On est en présence d'une démarche d'ingénierie sociale appliquée aux relations symboliques et les agents managériaux dominants en sont les promoteurs. Les nouvelles conditions d'exercice du pouvoir dominant en organisation passent aujourd'hui par la maîtrise des technologies symboliques de la communication institutionnelle.

Conclusion

Il semble désormais relativement acquis dans les sciences sociales que le pouvoir n'est pas une substance que des individus s'approprient pour soumettre d'autres individus, mais la résultante d'une interaction entre des agents sociaux occupants des positions de force sociale différentes et inégales sous divers rapports. Mais on s'arrête en chemin si l'on s'en tient cette avancée théorique comme le font les sociologues actuels des organisations ou de entreprises. Des entreprises. De Crozier à Sainsaulieu, le pouvoir n'est envisagé que dans les formes de la division technique du travail, celles qui concernent la distribution hiérarchique des tâches en fonction de la production optimale des biens et des services. Ces sociologues mettent entre parenthèses la division sociale du pouvoir. Cette division sociale concerne le processus de distribution des catégories sociales - ou des classes - dans les hiérarchies de pouvoir et aussi la reproduction des formes d'exercice objectifs et symboliques du pouvoir des dominants sur les dominés. En éludant la division sociale du travail, ils opèrent une naturalisation ou une réification de la distribution et des formes du pouvoir en entreprise. Dans la relation interdépendante et transitive de pouvoir entre individus ou catégories d'individus, l'inégalité de position produit une dépendance accrue de ceux qui sont en situation de force inférieure sous un rapport socialement déterminant. Cette dépendance d'infériorité peut aller de la subordination à la soumission. Elle est, en ce sens, une relation de domination sans qu'elle ait été expressément ou volontairement établie par les participants. La domination est donc le processus qui produit et reproduit l'inégalité de position et de pouvoir entre des agents et des groupes d'agents. Cette inégalité se manifeste par une subordination relative des agents en situation d'infériorité aux objectifs des agents dominants. L'accès différentiel aux moyens matériels et idéels détermine les positions variables dans les rapports de forces.

La différenciation poussée des institutions dans les sociétés démocratiques occidentales a produit des structures très diversifiées de catégories d'agents occupants des positions dans le champ dominant du pouvoir social. La représentation marxienne avait attribué une force unilatéralement exclusive au pouvoir économique du capitalisme. Mais on admettra aisément que ce champ est largement inclus dans l'ensemble des champs qui composent l'espace social de la domination. C'est pourquoi il sera ici question de gestion symbolique de la

Niveau que se conçoit la théâtralisation de l'idéologie managériale. Sur le théâtre minassions symbolique managériale, la même pièce est jouée sans cesse, tel les grands classiques que l'on met en scène à des époques diverses et dans des lieux différents mais ici. La mise en scène change en fonction des publics et des conjonctures, et non de l'inspiration. Les thèmes de l'idéologie managériale structurent le contenu de la pièce, les personnages

Sont les managers, les DRH, les dircom, les publics internes ou extrêmes, le décor est Celui de telle ou telle entreprise et les accessoires sont les supports et les actions de communication. La palette des accessoires est relativement limitée. Pour réaliser ses plans de Campagne, le dircom peut piocher dans l'ensemble des moyens oraux, écrits ou audiovisuels. Mais l'usage des supports de communication tourne essentiellement autour de l'identification visuelle des journaux ou publications diverses des réunions ou assemblées et des relations avec la presse écrite et audiovisuelle ces supports sont généralement combinés dans des actions spécifiques

La fabrication rationalisée de la légitimité managériale

La nouvelle légitimité managériale est une opération rationalisée de fabrication dont ne sait si elle n'est qu'une apparence ou une illusion faite réalité. De même que l'opinion Publique est un artefact produit par les instituts de sondage et les journalistes, la reconnaissance de l'entreprise citoyenne est le produit de la mise en scène communicationnelle. Les salariés sont tenus à distance comme les spectateurs devant la scène. De même que les sondages isolent les citoyens et donnent la maîtrise du questionnement et de l'interprétation aux agents qui les commandent, les formes et actions participatives de la communication institutionnelle isolent les salariés. L'information et les actions sont entièrement maîtrisées par le management symbolique. A travers les enquêtes, les journaux et les diverses campagnes de communication, il s'agit de fabriquer une image de consensus et de légitimité de la domination managériale.

La réalité très limitée des formes participatives et des possibilités d'expression des Salariés permet de rendre crédibles le modèle institutionnel de l'entreprise et la légitimité de ceux qui la dirigent. Même ceux qui n'y croient pas sont sommés de reconnaître qu'elle. Puisque la communication la fait exister. Nous sommes bien en présence d'un artefact dont l'ingénierie symbolique est la méthode de production. La question lancinante de la manipulation est à nouveau posée, Il est de hon ton, dans la communauté scientifique, de renvoyer cette problématique aux positions partisans ou aux démarches simplistes. Cela ne se fait plus de citer les passages jadis célèbres des philosophes de l'Ecole de Francfort. La notion de gestion du social semble être plus nuancée et politiquement correct. Cependant, que fait un dircom ? Il travaille à proximité des directions générales, élabore des objectifs et des actions en fonction de la stratégie managériale. Sa stratégie propre est destinée à « définir pour chaque public visé ce que l'on veut qu'il pense fasse » Si on supprime sa connotation machiavélique et qu'on ne méconnaît pas les conditions objectives de possibilité des "actions rationnelles en vue d'une fin", le

sociale et symbolique. La gestion d ressources humaines et la communication institutionnelle en sont les principaux dispositifs fonctionnels. La gestion symbolique des relations socioprofessionnelles n'est pas phénomène nouveau, mais elle a revêtu un caractère plus systématique et rationalisé. Les directions de communication des entreprises se sont spécialisées dans la mise en œuvre de techniques d'ingénierie symbolique. Une première période euphorique dans les Années quatre-vingt a connu l'application souvent grossière de la démarche du management communicationnel par la culture et les valeurs. Les audits de culture et les projets d'entreprise ont alors fleuri. La faible crédibilité de ces actions ajoutée à la dure réalité des plans sociaux a relégué ces outils dans les tiroirs des périodes plus réalistes. Alors succède aux effets risqués (et onéreux) des nouvelles modes.

L'appareil intellectuel des technologies de communication

La communication institutionnelle met en œuvre des technologies intellectuelles que l'on peut définir comme des procédés rationalisés de production et de diffusion symbolique. Ces technologies peuvent se résumer en trois démarches essentielles: veille sociale, mise en scène de l'Idéologie managériale, production d'actions et de supports de communication correspondants. DRH et dircom sont aujourd'hui les observateurs permanents du climat social. Travers des audits d'information, des enquêtes d'opinions ou des baromètres d'image réguliers. L'encadrement est particulièrement sollicité pour s'informer sur l'état des relations sociales dans leurs services quand ce ne sont pas des formules proches de l'espionnage qui sont mises en place. La veille sociale a pour fonction de repérer les lieux et les motifs de conflits aux fins de leur gestion prévisionnelle. La communication managériale est un des instruments. En amont, elle produit une ambiance consensuelle, en aval elle ponctuellement les risques de mouvements sociaux ou de déstabilisation du consensus. - audits; enquêtes et baromètres permettent d'adapter ou de reconstruire les stratégies et actions de communication à l'évolution présumée des relations socio professionnelles. L'obsession de l'image est une donnée constante. Elle court de l'identité visuelle codée dans le logo et déclinée par l'intermédiaire des chartes graphiques, jusqu'à la mesure des perceptions de l'entreprise par les publics internes ou externes. Peu importe si la notion d'image traduit une réalité précise, sa conception et sa mesure servent de guide approximatif OU de point de repère à la gestion prévisionnelle du climat social OU de l'opinion des parties prenantes de l'entreprise. La démarche stratégique condense les technologies intellectuelles de l'ingénierie. Domination symbolique. Le capital professionnel spécifique des dircom comprend un ensemble de méthodes, d'actions et de supports symboliques qu'ils articulent au gré des situations particulières. La forme du marketing publicitaire est au fondement de ces discours professionnels. L'étude de marché devient l'étude d'opinion des publics. Le mix communicationnel se décline en élaboration d'objectifs symboliques, de messages correspondants, de détermination des publics-cibles et de conception des supports pour mettre en cohérence optimale les publics visés et la diffusion des messages c'est à ce.

mite ainsi que les représentations et comportements correspondants. Le social - g est ne aux Etats-Unis avec les travaux des psycho-sociologues du travail. Des s d'Elton Mayo aux expériences de "relations humaines", les spécialistes du

nt des hommes n'ont cesse de perfectionner les précédés organisationnels et es de la gestion des relations de travail par l'encadrement: améliorations pilotées irions de travail, précédés d'animation et de gestion des groupes et des conflits, de formes d'organisation impliquâtes Qu'on les appelle méthodes de gestion de manipulation des relations, ils consistent en la production par des spécialistes

Grènent de précédés rationalisés d'obtention chez les salarés de comportements et nstitutions préconstruites en dehors d'eux. L'usage de plus en plus systématique des sciences humaines et sociales est une des données essentielles de la rationalisation _ odes de l'ingénierie sociale Ces savoirs sont le plus souvent utilisés de falque au gré des modes et des besoins et sans exigences méthodologiques. Mais le de plus en plus systématiques a des spécialistes issus de formations universitaires s tend a en améliorer l'efficacité et la rigueur.

Ethnologies organisationnelles de l'ingénierie sociale se sont ensuite prolongées - technologies intellectuelles de gestion ou de manipulation symbolique. Elles se ord formées au niveau de l'animation des équipes de travail par l'encadrement, la dynamique de groupe, l'analyse transactionnelle ou la programmation linguistique. Elles se sont étendues à l'ensemble des relations sociales internes et es de l'entreprise. Le management par les valeurs et la culture d'entreprise promue par =e célèbre de Peters et Waterman a été l'expression la plus complète de l'ingénierie. Cette démarche part du principe que les incitations économiques, Relationnelles de l'ingénierie sociale ne peuvent suffire à dégager une productivité Du travail salarié et une cohésion stable des relations socio professionnelles. II. ajouter des méthodes de production symbolique Globales du consensus interne et de giration des salarés aux objectifs des entreprises. II s'agit de faire partager les valeurs zorilles assimilées à la culture de l'entreprise et susceptibles de provoquer l'adhésion, -.identification des salarés à leur institution. La méthodologie venue des Etats-Unis ne N'errasse pas de précautions épistémologiques élémentaires. On réalise un audit qui tissé la culture de l'entreprise en important purement et simplement les concepts d'otologie culturelle réalisée dans les tribus primitives. La recherche grossière des Mythes, rites, symboles et valeurs est censée mettre à jour les ciments du lien social. A partir de cette supposée culture propre, on établit la charte des valeurs supposées produire l'adhésion. Un projet d'entreprise, établi par la mise en scène d'un pseudo concertation, sert De media à la communication de ses valeurs".

La rationalisation du pouvoir symbolique

L'Ingénierie sociale est d'importation récente dans le management algérien. So

Expansion a été bloquée par l'autoritarisme de !Organisation taylorienne et par la forme d compromis algériens des relations socioprofessionnelles. La décomposition de ces relation a pénis un essor des techniques managériales

hiérarchique; enfin, la diffusion de l'information et la recherche de l'expressif sont présentées comme le catalyseur des nouvelles relations sociales internes et extrêmes d'organisations. L'entreprise citoyenne, l'implication et la communication résument philosophie des discours et des pratiques qui font vivre ces trois éléments. Elle produit à fois la reconnaissance de sa domination et la méconnaissance de la formation non citoyen

de son pouvoir La tendance au management participatif se réalise dans des recompositions hiérarchique Inimitées de la division technique du travail. De l'autonomie, des responsabilités et d capacités d'expression sont déplacées vers les niveaux opérationnels. Mais rien ne change à niveau de la division sociale du travail. La séparation entre la conception et l'exécution déplace légèrement vers le bas pour faire face aux nécessités de la production flexible. Les équipes autonomes et les formes idéocratiques OU matricielles des groupes de projet et d équipes autonomes permettent une intervention ponctuelle de tous les participants sur l'Organisation du travail et la réalisation des produits. Ce processus est partiel et concernant contrôle par le management. L'implication est plus incitée que négociée et 1 formes du compromis social restent bloquées. La séparation entre les pouvoirs de décision et les capacités d'exécution est complète. Mais la nouvelle idéologie managériale PE s'appuie sur l'avance réelle et nécessaire de formes participatives limitées et de méthode de direction plus consensuelles ou moins autoritaires pour promouvoir l'idée de l'implicatif des salariés dans leur travail et de leur intégration aux objectifs de l'entreprise, c'est-à-dire du management La médiation symbolique entre la citoyenne et extrême de l'entreprise et l'implicatif Intime des salariés s'opère par l'intermédiaire de la communication. La communication institutionnelle se nourrit de l'emprise récente de l'idéologie communicationnelle sur sociétés occidentales. Elle trouve une base objective Dans le traitement informatisé circulation accrue des informations de travail et dans les besoins en communication formes participatives de management. La croyance aux vertus "démocratiques" communication s'articule avec les exigences technologiques et organisationnelle communication de la productivité flexible et du contrôle qualité La communication Institutionnelle boucle le cercle de la citoyenneté et de l'implication dans une démarche globale associant l'externe et l'interne, c'est-à-dire les mêmes individus en tant que citoyens ou salariés.

L'ingénierie sociale et symbolique

Nécessité institutionnelle s'objective par des fonctions organisées, par des agents et par des technologies intellectuelles spécialisées, Ces conditions objectives ne sont rendues possibles que par les présupposés idéologiques 'précédemment temps, ces derniers ne peuvent trouver leur efficacité et leur

eu par des techniques d'ingénierie sociale et symbolique différentes des modes de diffusion des idéologies. Observer que la communication institutionnelle est née de la domination symbolique managériale est une constatation simplement Autant ses présupposés idéologiques tendent à légitimer les rapports entre les dominés, autant ses techniques d'intervention visent à produire ou reproduire

statuts salariaux stables ou précaires et de la privation

Massive d'emplois. Cette violence objective est à la fois génératrice de soumission Contrainte et de rejets conflictuels. Le problème du chômage endémique est probablement. Une donnée objective centrale des relations socioprofessionnelles en transition. Mais il s'agit d'une injonction paradoxale. L'espoir de subsister dans un emploi stable ou d'accéder à un Emploi même précaire, sont des pressions objectives génératrices de passivité soumise.

Toutefois, le dépassement d'un seuil de tolérance que les pouvoirs publics et économiques s'emploient, Constamment à ne pas atteindre est générateur de conflits explosifs, tant du côté salaires menaces de licenciements que des chômeurs en situation insupportable. S'il est probable que l'acceptation du pouvoir managérial passe en partie par l'espoir de garder ou de trouver un travail dans une situation où seules les entreprises semblent offrir des chances de sortie de crise, cette contrainte objective ne peut expliquer la légitimité retrouvée du management. La formation de la communication institutionnelle permet de comprendre un élément important des processus de reproduction symbolique de la domination en cours. Ils sont produits d'une nouvelle idéologie et des technologies intellectuelles d'une ingénierie sociale et symbolique

L'idéologie managériale

En ces temps de fin des grandes idéologies, il peut paraître désuet de revenir à ce concept. D'autant que les idées managériales ne se prévalent pas d'un grand personnage auteur et qu'elles ne sont pas relayées par un appareil centralisé qui fixe les canons de l'orthodoxie La diffusion d'une idéologie ne peut jamais être le pur produit de la démarche Atariste d'agents sociaux. Elle reflète l'état ou l'évolution des rapports de force objectifs et symboliques. L'idéologie de la lutte des classes incarnait diversement dans les partis d gauche et le syndicalisme anticapitaliste la mentalité de "consensus-conflit" avec le patronat d'une majorité de salaires. Cette idéologie s'étant écroulée, un autre ensemble de croyances l'a remplacée qui s'est condensée autour de la supériorité du marché libre des entraves régulatrices et de la fonction institutionnelle centrale de l'entreprise. La réconciliation présumée des algériens avec leurs entreprises est en tout cas le signe que les salaires n remettent plus en cause la forme libérale de son organisation et de la distribution du pouvoir: économique. Ce processus est le cadre Potentiel des luttes pour une nouvelle définition légitime du rôle de l'entreprise et de ses dirigeants. La place était libre pour que puisse développer la croyance dans le modèle institutionnel de l'entreprise privée. Elle n'a Pa.. Manque d'être investie. Les principaux thèmes de la nouvelle idéologie managériale sont en correspondant. Symbolique avec trois éléments structurels du rejet des formes obsolètes tayloriennes bureaucratiques d'exercice du pouvoir managérial. D'une part, l'entreprise est présentée dar.. la société comme expression de l'intérêt général et comme modèle institutionnel en répond à son image sociale négative; d'autre part, la recherche de formes participatives affirme l volonté d'associer les salaires à la gestion de l 'organisation en réponse à l'absolu patronal et

nouvelle distribution des pouvoirs sociaux de l'Etat, du patronat et des syndicats de salariés. C'est dans ce cadre qu'apparaissent les modifications du management et du pouvoir symbolique dans l'entreprise. Le management participatif exprime le processus général qui s'est opéré dans les nouvelles formes de pouvoir patronal. Il ne s'agit pas d'un modèle construit qui s'est imposé globalement comme celui du taylorisme, mais d'un ensemble de tendances gestionnaires et organisationnelles que l'on peut rassembler dans cette appellation idéal-typique. Sous l'invocation très idéologique d'une sortie du taylorisme, et surtout, sous le poids des adaptations lourdes de l'DST classique aux nouvelles exigences économiques et sociales, un certain nombre de transformations organisationnelles se réalisent dans la plupart des grandes entreprises privées: réduction des lignes hiérarchiques, décloisonnement des services, transfert à la base opérationnelle de certaines tâches de responsabilité dans l'organisation du travail, création d'équipes autonomes et de formes participatives pour la recherche de la qualité et de la productivité, ample diffusion de l'information du travail, substitution de l'animation communicationnelle au commandement autoritaire, motivation et implication des salariés. Ces tendances se reproduisent diversement dans les entreprises en fonction des nécessités productives et commerciales (La ville, 1992). Elles ne concernent, le plus souvent, que le noyau stable du salariat opérationnel et d'encadrement. Le développement de la communication institutionnelle est une des tendances les plus généralisées du modèle de management participatif. Il concerne une pièce maîtresse des modifications de la domination symbolique du management dans la recherche d'une nouvelle légitimité. Il ne s'agit pas de prétendre que la communication institutionnelle a créé elle seule les conditions d'une nouvelle légitimité managériale ni de révéler une entreprise

Concertée de manipulation. La réhabilitation de l'image entrepreneuriale et la réconciliation supposée des algériens avec leurs entreprises est d'abord le résultat des conditions socio-économiques et politiques précédemment rappelées (recul du poids social de la classe ouvrière, éclatement du salariat, affaiblissement des syndicats, délabrement ou reconversion des partis anticapitalistes, chute des pays dits socialistes, crise d'efficacité et de légitimité des institutions publiques). Frappé lui-même par une crise d'efficacité et de légitimité, le champ managérial a pu et a su occuper au moment de la mondialisation économique une position institutionnelle centrale et une nouvelle légitimité dans la formation sociale française comme au sein des entreprises. Cette évolution produit de nouvelles formes de domination symbolique qui sont ici analysées.

Gestion du social et communication institutionnelle

La problématique présente recherche les nouvelles conditions d'efficacité de la légitimation du pouvoir managérial et les conditions de la reconnaissance de cette légitimité. Par tout ou partie des salariés. Cela revient à analyser les processus symboliques du consentement des salariés au pouvoir managérial dans les conditions relativement violentes des restructurations organisationnelles, des modifications des modes de direction et d'encadrement, de l'éclatement des

En Algérie, la communication fonctionnelle est plutôt répartie dans divers services fonctionnels alors que la communication symbolique est plutôt assumée par les directions de communication. Les directions de systèmes d'information gèrent la circulation Automatisée de l'information. Divers services opérationnels et les directions de gestion des ressources humaines se partagent le traitement de la communication dans les relations de travail, notamment celles des formes participatives telles que les cercles de qualité, les équipes autonomes OU les groupes d'expression. Cette répartition du travail communicationnel n'est pas aussi tranchée dans la réalité et les formes fonctionnelles et symboliques interagissent plus ou moins dans les différents services

Communication et management participatif

Un processus de rupture dans les formes de la domination managériale s'est effectuée en Algérie au milieu des années quatre vingt. La phase antérieure était caractérisée par une forme de compromis social de type fordien entre l'Etat, les organisations patronales et les syndicats de salariés. L'Etat jouait le rôle central de régulateur économique, de législateur du travail, de protecteur social et d'arbitre des négociations entre patronat et syndicats dans une économie à forte composante publique. Le patronat régnait en maître absolu sur la gestion des entreprises, sur ses décisions stratégiques et sur l'organisation du travail dont la forme taylorienne était dominante. Les syndicats étaient les relais obligés des mouvements sociaux nombreux de défense des conditions de vie et de travail et des négociations de branche avec le patronat. A l'Etat, l'arbitrage social et politique, au patronat la gestion de l'organisation et de la productivité du travail, et aux syndicats la défense du pouvoir d'achat et des droits des salariés, ainsi peut-on schématiser le compromis social à la française. Ce climat social et symbolique s'incarnait dans une image négative du patronat et dans une faible crédibilité institutionnelle de l'entreprise privée. Il favorisait l'influence de l'idéologie De la lutte des classes entretenue par un fort courant politique anticapitaliste. Dans cette Configuration, le pouvoir entrepreneurial était relativement circonscrit à la sphère marchande de la production et des échanges économiques privés. Le patronat intervenait peu dans l'espace public et le taylorisme dur limitait, par nature, la communication symbolique interne au commandement autoritaire et au combat contre les syndicalistes. Les syndicats ouvriers étaient les principaux promoteurs d'une communication symbolique organisée dans l'entreprise au rythme des publications propagandistes, des interventions. Militantes des grèves et des manifestations. Le pouvoir symbolique et la légitimité du Capitalisme balançaient entre son influence dominante dans le rapport de la force sociopolitique et sa forte contestation par les deux courants de la gauche, socialiste et communiste.

La crise économique et le processus de mondialisation dérégulation de l'économie, la chute de l'idéologie socialiste de la lutte des classes et des partis qui l'incarnaient, les restructurations dans la configuration institutionnelle et sociale provoquent la décomposition du compromis social à la française et une

représentations sociales qui légitiment la justesse supposée de la répartition des positions: sociales et visent à maintenir les comportements conformes à l'ordre existant. Ces.

Représentations sociales s'objectivent dans des hiérarchies existantes et des systèmes de règles institutionnalisés, et sont plus ou moins intériorisées par les individus. Les moyens intellectuels ou matériels de leur conception et de leur diffusion sont généralement maîtrisés par les champs dominants du pouvoir. Tel est le cas de la communication managériale.

L'essor des fonctions communicationnelles

Les transformations des fonctions communicationnelles dans les entreprises sont-elles un indicateur des transformations des formes de pouvoir et, en particulier, de la domination symbolique? Plusieurs séries de phénomènes sont à l'origine des transformations des Fonctions communicationnelles dans le monde dans les vingt dernières années. La pénétration massive des technologies informatiques est un facteur de production et de circulation considérable des informations liées au travail et aux échanges commerciaux.

les tentatives de sortie du taylorisme vers d'autres modèles d'organisation du travail et de la production intègrent la prise en compte d'une forte dimension communicationnelle. Intellectualisation du travail et l'élévation générale des qualifications sont productrices relations communicationnelles.

Les changements de mentalité des salariés et, en particulier, le rejet des méthodes de commandement autoritaire et impersonnel du taylorisme et de la bureaucratie ont ouvert la voie à des formes participatives de management où la communication tient une place centrale. La légitimation managériale de la fonction sociale de l'entreprise dans la société et le processus symbolique - instituant la grande entreprise privée en modèle institutionnel ont dominé et occupé une place de premier plan dans l'espace public.

Ces facteurs interdépendants ont produit le développement des fonctions communicationnelles. Les trois premiers participent plus directement des évolutions dans l'organisation et la division technique du travail. Ils concernent des aspects fonctionnels de la communication dans les activités de production des biens et des services. Les deux derniers participent plutôt des évolutions des relations symboliques entre le pouvoir entrepreneurial et les

Salariés, en particulier des nouveaux modes de légitimité de sa domination.

Il faut également noter que les communications fonctionnelles et symboliques s'interpénètrent fortement au niveau de l'intellectualisation du travail (ZAR FIAN, 1993, p55-61). Les communications fonctionnelles concernent la production et la circulation des informations et des messages directement nécessaires au travail. Les communications symboliques concernent, notamment, le sens et la reconnaissance que les salariés attribuent fonction et à leur position dans l'entreprise.

*La communication et le développement de l'entreprise**Dr : Arab Abdelghani**Université Annaba***Résumé:**

Cet article se propose d'analyser l'évolution de la gestion symbolique des relations de travail dans les entreprises algériennes.

Il développe ici la problématique du rapport entre pouvoir et organisation, et résume l'approche théorique en affirmant le lien nécessaire entre les problématiques du pouvoir et de la domination. Ce point de vue, qui s'inscrit dans le domaine des sciences de l'information et de la communication, consiste à comprendre par quels moyens se produit, se diffuse et s'incorpore le sens que les individus attribuent à leur travail et à leur position dans l'entreprise, ainsi qu'à la fonction et au statut institutionnel de celle-ci dans la société.

الملخص

يمنح هذا المقال تحليلاً لتطور الإدارة الرمزية لعلاقات العمل في المؤسسات الجزائرية ويتناول بالشرح إشكالية العلاقة بين السلطة والتنظيم ويلخص المقاربة النظرية التي تؤكد على الترابط القائم بين إشكاليات السلطة والهيمنة. هذه النظرة المسجلة في ميدان علوم الإعلام والاتصال تحتم علينا فهم آلية الوسائل المستعملة والنتائج المترتبة عنها والذي من خلالها يقوم كل فرد بأداء المهام الموكلة له حسب المكانة المحددة له داخل المؤسسة مع مراعاة الوظيفة والمركز الاجتماعي في المجتمع.

Introduction:

La formation récente de services de Communication dans les entreprises privées Puis dans toutes les institutions, a organisé une Fonction de conception et de diffusion de Représentations sociales produites par le Management. Ce qu'on appelle communication D'entreprise ou communication institutionnelle Ne recouvre pas l'ensemble des communications Dans ces organisations, mais la prise en charge Par le management des communications qui Coïncident la circulation de l'information Fonctionnelle et la gestion symbolique des

Relations sociales internes ou extrêmes.

La recomposition managériale du pouvoir symbolique

La reconnaissance contrainte ou acceptée de la distribution des pouvoirs par les salariés participe de la domination symbolique. Elle n'est pas une donnée "naturelle" et sa reproduction n'a rien de spontanée, Elle est le produit de rapports sociaux objectifs dans lesquels les processus symboliques tiennent une place nécessaire. Ces processus symboliques ne passent pas d'abord ou uniquement par des représentations conscientes mais par l'incorporation de comportements de reconnaissance, d'obéissance ou de soumission conformes aux structures particulières de pouvoir de différents champs sociaux:

Ces comportements structures s'accompagnent nécessairement d'un ensemble